

Arbeit@Büro

INFODIENST DER IG METALL FÜR BESCHÄFTIGTE IN OFFICE-BEREICHEN

Interview

mit Stefan Rief, einem Experten des Fraunhofer Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation.

SEITE 2

Aus der Praxis

Neue Büroraumkonzepte in der Praxis – Betriebsrätin Dagmar Buggle und Betriebsrat Stefan Tenhagen berichten.

SEITE 3

Tarifrunde 2016

Die IG Metall will die Beschäftigten angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung beteiligen.

SEITE 4

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen,

sitzen Sie auch schon im gemütlichen Sessel beim Telefonat? Lesen Sie Berichte auf dem Tablet auf dem Sofa in der Ruhezone des Büros? Oder hat sich Ihre Firma ein Beispiel an der „industriellen Universität“ von Bosch genommen und einen Rückzugsraum eingerichtet, in dem Sie sich, von allen Reizen der Außenwelt abgekapselt, voll auf Ihre brillanten Ideen fokussieren können?

Nein? Dann kommt das wohl noch, denn der Trend zum flexiblen Büro ist in Deutschland angekommen. Nicht nur bei Konzernen aus dem Silicon Valley wird das Büro der Wohnlandschaft ähnlicher, auch Arbeitgeber in Deutschland wollen, dass sich ihre Angestellten wohlfühlen. Dazu gehören Selbstbestimmung über die Arbeitsweise und flexible Büros. Die IG Metall untersucht die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitsbedingungen kaufmännischer Angestellter mit einer Befragung von Beschäftigten und einer genauen Betrachtung von den Entwicklungen in einzelnen Unternehmen. Die Ergebnisse werden wir in der September-Ausgabe vorstellen. In diesem Newsletter beleuchten wir den Trend zum flexiblen Büro. Zu dessen Vor- und Nachteilen fragen wir bei einem Wissenschaftler nach. Zwei Praxisbeispiele zeigen, welche Mitbestimmungsmöglichkeiten Betriebsräte haben.

Wir freuen uns über Fragen und Anregungen zu den Themen in unserem Newsletter und nehmen gerne Kritik und Themenvorschläge dazu entgegen. Schreiben Sie uns bitte unter angestellte@igmetall.de

Ihre Redaktion

Wohlfühlen statt Vorgänge abarbeiten

Flexible Bürokonzepte

Die Arbeitswelt im Büro ist einem ständigem Wandel unterworfen. Aktuell geht der Trend zu mehr Flexibilität – sowohl bei der Büroraumgestaltung als auch im Hinblick auf die Arbeitsweisen von Bürobeschäftigten. „Wir werden eine komplett andere Arbeitskultur erleben“, sagt Andreas Boes, Arbeitsforscher des Instituts für Sozialwissenschaftliche Forschung München. Büroarbeit wird immer seltener von Beschäftigten erledigt, die in ihren Zellen Vorgänge abarbeiten. Immer öfter wird kreativ und projektbezogen in temporären Teams gearbeitet, wechseln sich konzentrierte Arbeit und lebendige Besprechung ab. Kommunikation wird immer wichtiger für erfolgreiche Projekte. Allerdings sind Zellen- und Gruppenbüros nicht oder nur wenig kommunikativ. Mit einer Kombination aus individuellen Einzel- oder Teambüros und kommunikationsfördernden Gemein-

schaftsflächen scheint das Kombibüro eine Antwort auf die Mängel des Zellen- und Großraumbüros zu sein. Die Grundidee ist hierbei, die herkömmlichen Raumkonzepte so miteinander zu verknüpfen, dass für die unterschiedlichen Arbeitsanforderungen optimale räumliche Gegebenheiten entstehen. Arbeitgeber erkennen dies und führen flexible Bürokonzepte häufig nicht deshalb ein, um Flächen und damit Geld zu sparen, sondern um mit produktiveren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bessere Ergebnisse zu erzielen.

Denn wer sich im Büro wohl fühlt, geht lieber hin und bleibt auch länger. Und wer sich öfter begegnet, kommuniziert mehr. Gute Ideen werden leichter am Kickertisch oder beim Kaffee am Stehtisch den Kolleginnen und Kollegen oder den Vorgesetzten erzählt, als wenn man erst aus seiner

(Fortsetzung siehe Seite 2)



Zelle heraus muss, den Flur herunter und zweimal links. Deshalb dürfen heute auch schicke Sessel in Versicherungsbüros stehen oder die frühere Cafeteria zum modernen Coffee-House oder zur schicken Espresso-Bar werden.

Gleichzeitig würden Beschäftigte gerne mehr von zu Hause aus arbeiten. Das ergab eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Berlin. Gerade junge und gut ausgebildete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legen heute viel Wert auf flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort, denn Beschäftigte können davon profitieren. Beispielsweise dann, wenn sie Kinder betreuen oder Angehörige pflegen müssen oder auch schlicht deshalb, weil sie sich in der häuslichen Umgebung wohler fühlen und dort kreativer oder konzentrierter arbeiten können und so das tägliche Pendeln zur Arbeit entfällt. Selbstbestimmung wirkt sich auch laut der Fraunhofer-Studie positiv auf die Work-Life-Balance, aber auch auf die Qualität der Arbeit aus.

Allerdings birgt der Trend zur Flexibilisierung auch Risiken für Beschäftigte. Neben den bereits bekannten Auswirkungen des mobilen Arbeitens – mangelnde Abgrenzung, ständige Erreichbarkeit, fehlender Kollegenkontakt, Karrierenachteile durch mangelnde Informationen – drohen auch am Arbeitsplatz selbst Probleme. Denn

manche Arbeitgeber experimentieren mit neuen Raumkonzepten, und nicht selten wird die offene Raumkonzeption nur halbherzig umgesetzt. Es entstehen Großraumbüros mit zu geringen Flächen, hohem Störpotential und anderen kritikwürdigen Arbeitsbedingungen. Andere Unternehmen versuchen, in Gruppen- oder Kombibüros flexible Arbeitsbedingungen zu schaffen – mit oder ohne Desk-Sharing.

Welches dieser Konzepte oder welche denkbare Kombination sinnvoll ist – für Arbeitgeber und Beschäftigte – und was schlicht Quatsch ist oder ausschließlich die Kosten drücken soll, das lässt sich nicht pauschal sagen. Eines aber gilt praktisch überall: Die Sicht der Beschäftigten sollte bei den Planungen für ein neues Bürokonzept möglichst früh eingebracht werden, gerade auch dann, wenn neue Gebäude gebaut werden oder größere Umbauten stattfinden. Denn was erst einmal steht, wird oft viele Jahre lang genutzt. Nur die Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter im Betriebsrat kann sicherstellen, dass auch die Bedürfnisse der Beschäftigten in die Planungen einfließen und nicht ausschließlich die organisatorischen und/oder finanziellen Vorstellungen der Arbeitgeber. Betriebsräte haben hier Mitbestimmungsrechte sowie das Recht, falls nötig externen Sachverstand hinzu zu ziehen. Und sie sollten sich nicht scheuen, davon Gebrauch zu machen.



Was... ... ist eine Betriebsvereinbarung?

Eine Betriebsvereinbarung ist eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die verbindliche Normen für alle Beschäftigten eines Betriebes formuliert. Zwingend vorgeschrieben ist der Abschluss immer dann, wenn der Betriebsrat ein gesetzliches Mitbestimmungsrecht hat. Das ist auch bei Themen wie Büroraumgestaltung, Desk-Sharing, Homeoffice und Mobilem Arbeiten der Fall. Darüber hinaus können Betriebsrat und Arbeitgeber aber auch freiwillige Betriebsvereinbarungen abschließen – z.B. über betriebliche Sozialleistungen.

NACHGEFRAGT



Dr. Stefan Rief

Leiter Competence Center Workspace Innovation beim Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO

Welche Vor- und Nachteile ziehen Arbeitgeber aus neuen Bürokonzepten?

Idealerweise gehen flexible Büroarbeitskonzepte mit einer selbstbestimmteren, freiheitlicheren Arbeitsweise einher. Dann lassen sich viele Vorteile gleichzeitig realisieren: Vielseitige und für die unterschiedlichen Anforderungen optimierte Raumsituationen sowie schnellere, einfachere und intuitivere Abbildbarkeit von veränderten Team- und Projektkonstellationen. Aber auch motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit gesteigertem Wohlbefinden und höherer Bindung ans Unternehmen, die mehr Ideen entwickeln. Nicht zuletzt auch – leider früher oft zu stark im Fokus – eine höhere Flächeneffizienz.

Und welchen Nutzen oder Nachteile haben Beschäftigte?

Nach der Gewöhnung kann die flexible Nutzung von Büroarbeitsplätzen sehr gut dazu beitragen, individuelle Anforderungen und Bedürfnisse, resultierend aus Tätigkeit oder

Persönlichkeit, besser abzubilden. Voraussetzung: Vielfalt in Funktionalität und Gestaltung der einzelnen Settings. In Verbindung mit mobiler Arbeit oder einem „Vertrauensarbeitsort“ lassen sich Arbeit und Privates gut miteinander verbinden. Aber one size doesn't fit all, weder bei festen Arbeitsplätzen, noch bei „übergestülpten“ flexiblen Konzepten.

Wie sollten neue Konzepte geplant werden, damit die Interessen beider Seiten möglichst gut gewahrt werden?

Da kann ich nur dringend empfehlen, ein organisationsindividuelles Konzept zu entwickeln – ob nun fest oder flexibel. Basis sollte immer das Arbeitsszenario sein, gespeist aus der bewusst entwickelten Managementvision, wie eine Organisation zukünftig aus welchen Gründen arbeiten will und den Anforderungen der unterschiedlichen Arbeitstypologien sowie den Anregungen der Beschäftigten.



Stefan Tenhagen, Betriebsrat bei der Robert Bosch GmbH

Industrielle Uni für 1600 Forscher

Eine industrielle Uni nennt Bosch seinen Forschungscampus in Renningen bei Stuttgart. Auf über 100.000 Quadratmetern, verteilt auf 100 Hektar Gelände und 14 Gebäude, wurden drei bisherige Forschungsstandorte vereint. Hier

arbeiten rund 1600 Menschen, davon sind rund 85 Prozent Forscher und Entwickler und über die Hälfte dem oberen Tarifbereich zugeordnet. Auf dem Gelände gibt es reine Büroarbeitsplätze und Kombinationen mit Laboren und Werkstätten. Für Büros sind große Etagen entstanden, auf denen bis zu 90 Leute arbeiten – allerdings „wirken die Räume nicht so groß“, sagt Stefan Tenhagen. Er hat als Betriebsrat die Entwicklung begleitet. Es gibt Inseln mit vier bis sechs Schreibtischen, getrennt durch große und kleine Besprechungsräume. So bleiben Lautstärke und Durchgangssituationen meist akzeptabel, aber nicht überall, so Tenhagen. Oft eben dort nicht, wo Anregungen des BR bei der Planung des Campus verworfen wurden. So bei den Spinden – Bosch fördert Mitarbeiter-Sport, hat ein Fitnessstudio gebaut, aber Spinde nur für 15 Prozent der Belegschaft. Zu wenig, warnte der Betriebsrat. Reicht, so die Firma, die Leute würden ihre

Sachen mit nach Hause nehmen. Aber viele finden es gut, Dusch- oder Sportsachen nicht ständig zu transportieren. Nun beschwerten sich Beschäftigte beim BR über fehlende Spinde und die Unternehmensleitung untersucht, ob nachgerüstet werden kann. Dafür fehlen aber Flächen, und nachträgliche Umbauten werden auch teurer.

Auch wenn nicht alle unsere Anregungen vom Arbeitgeber umgesetzt wurden, so kann sich das Ergebnis doch sehen lassen, und die Beschäftigten sind meist zufrieden mit den neuen Räumen, weiß Tenhagen. Sie konnten in Ausstellungsräumen die neuen Konzepte für Bürozonen, Besprechungsräume und Ruheinseln ansehen, „probesitzen“ und Feedback geben. „Wenn ein neues Büro-Konzept umgesetzt werden soll, ist es wichtig, dass sich Betriebsräte so früh wie möglich in die Planung einklinken und untersuchen, welche Politik darin dokumentiert ist“, rät Tenhagen.

Dagmar Buggle, Betriebsrätin bei ZF Friedrichshafen AG

Desk-Sharing für 600 Leute

Automobilzulieferer ZF Friedrichshafen setzt auf ein flexibles Bürokonzept. Dafür entsteht ein Neubau für 600 Arbeitsplätze. Zentrales Element: Desktop-Sharing. Die Beschäftigten der Hauptverwaltung haben künftig keinen eigenen Arbeitsplatz, sie teilen sich Schreibtische. Was zum zweiten Anglizismus führt: Clean-Desk. Alle werden verpflichtet, vor Verlassen des Arbeitsplatzes penibel aufzuräumen. Der Betriebsrat brachte sich früh in die Planung ein. Dagmar Buggle, Betriebsrätin, strategische Beraterin und Verantwortliche für Prozesse und Informationsflüsse bei ZF, kennt die Tücken des Konzepts: „Für uns im Betriebsrat war zentral, dass der Arbeitgeber nicht nur Fläche spart. Er nimmt den Beschäftigten den eigenen Schreibtisch, dafür muss er ihnen auch etwas geben.“ Ein Testprojekt läuft.



Mehrwert entsteht etwa durch ein Zonierungskonzept: Die Flächen beginnen mit der Lounge, die viel höhere Aufenthaltsqualität als die frühere Café-Ecke hat. Hier darf es laut sein. Am hinteren Ende, in der Bibliothekszone, ist Ruhe oberste Maxime für konzentriertes Arbeiten. Gespräche, Telefonate müssen in Rückzugsräume verlegt werden. „Es ist wichtig, nicht einfach eine Abteilung in die neue Fläche umziehen zu

lassen, sondern vorher einen Change-Prozess einzuleiten, in dem Fragen geklärt werden“, so Buggle. Etwa wie lange man vom Arbeitsplatz wegbleiben darf, ohne aufräumen zu müssen. Jede Gruppe legt das für sich fest. Die Menschen erhalten so Einfluss auf ihre Arbeitsumgebung.

Forscher des Fraunhofer Instituts ermitteln im realen Betrieb fünf Arbeitstypen, aus deren Anwesenheiten eine Quote als Basis für die Sharing-Quote gebildet wurde. Sie legt fest, auf wie viele Leute wie viele Arbeitsplätze kommen. Wenn sich zu viele einen Platz teilen, „dann knallt’s“, weiß Buggle. Sie rät, die Einhaltung der Sharing-Quote per Betriebsvereinbarung festzuschreiben. Und Buggle hat noch mehr Ratschläge für Betriebsräte: „Aktiv in die Planung einbringen, nicht nur informieren. Dem Arbeitgeber das Signal senden: Wir arbeiten mit, aber nur, wenn wir die Belange der Beschäftigten einbringen können.“

ARBEIT@BÜRO

INFODIENST DER IG METALL FÜR BESCHÄFTIGTE IN OFFICE-BEREICHEN

Tarifrunde 2016

Mehr Geld und Tarifbindung

Am 9. März 2016 starteten die Verhandlungen für die Beschäftigten in der Metall und Elektroindustrie. In der Tarifrunde 2016 setzt die IG Metall ihren verlässlichen tarifpolitischen Kurs fort. Mit der geforderten Tarifierhöhung von 5 Prozent will die IG Metall die Beschäftigten angemessen an der wirtschaftlichen Entwicklung beteiligen. Angesichts steigender Gewinne, einer Nettorendite von 3,6 Prozent vom Umsatz und einem Beschäftigungsrekord von 3,8 Millionen in der Metall- und Elektroindustrie ist das gerecht und auch volkswirtschaftlich vernünftig, sagt Jörg Hofmann, 1. Vorsitzender der IG Metall. Doch der massive Widerstand der Arbeitgeberseite macht klar: Argumente alleine werden nicht reichen, um ein gutes Ergebnis zu erzielen. „Hier brauchen wir die Unterstützung aller Kolleginnen und Kollegen. Gerade jetzt, nach Ende der Friedenspflicht, müssen wir mit starker Beteiligung in die Warnstreiks gehen – nur so können wir gemeinsam MEHR erreichen“, sagt Jörg Hofmann.

ZAHLEN & FAKTEN

Gerecht geht nur mit Tarifvertrag!

Im Rahmen der Tariffbewegung 2016 will die IG Metall auch nicht-tarifgebundene Betriebe mit einbeziehen. Die IG Metall trägt mit ihrer Tarifpolitik Verantwortung für alle Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie. Aber immer mehr Arbeitgeber in Deutschland entziehen sich den Tarifverträgen. Mittlerweile gelten die Tarifverträge der Metall- und Elektroindustrie nur noch für etwas mehr als 50 Prozent der Beschäftigten der Branche unmittelbar. Für die Beschäftigten in Unternehmen ohne Tarifbindung

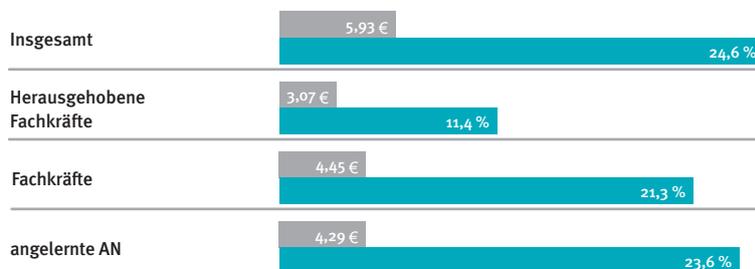


bringt die Tariffucht ihrer Arbeitgeber handfeste Nachteile. Beschäftigte mit vergleichbarer Tätigkeit verdienen in nicht-tarifgebundenen Betrieben 24,6 Prozent weniger als Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung. Und sie müssen im Schnitt pro Monat mehr arbeiten.

Auch die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen ist in Betrieben ohne Tarifver-

Verdienstnachteile bei fehlender Tarifbindung (M+E)

Vollzeitbeschäftigte, Bruttostundenverdienste im Oktober 2010



Quelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung

Ein Tarifvertrag hat viele Vorteile

Ein Tarifvertrag trägt zu mehr Gerechtigkeit bei – er wirkt sich auch positiv für jeden einzelnen Beschäftigten aus.

In Unternehmen mit Tarifvertrag ...



... gibt es durch regelmäßige Tarifierhöhungen eine kontinuierliche Steigerung der Einkommen.



... gibt es tariflich abgesicherte Sonderzahlungen und Urlaubsgeld.



... gibt es mehr Urlaub als im Gesetz steht. Nach Gesetz gibt es vier Wochen, die meisten Tarifverträge garantieren sechs Wochen.



... gibt es besonderen Kündigungsschutz speziell für Ältere und Tarifverträge zur Beschäftigungssicherung



... gibt es transparente und faire Entgeltsysteme auf der Grundlage von Tätigkeit und Leistung.

trag wesentlich höher als in tarifgebundenen Betrieben. Mit diesen Ungerechtigkeiten möchte die IG Metall sich nicht abfinden. Deshalb steht neben dem Einkommensplus als weiteres Ziel im Fokus: Die Erhöhung der Tarifbindung.

IMPRESSUM

Herausgeber: IG Metall Vorstand,
Jörg Hofmann, Christiane Benner,
Jürgen Kerner
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt/Main
Redaktion: Carina Veit,
Ressort Angestellte, IT, Studierende
Gestaltung: Gaby Peters
Text: Martin Brust, Carina Veit
Druck: apm, 64295 Darmstadt